

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKSI PERDAGANGAN
LUAR NEGERI DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN
KOTA SURAKARTA**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

DIRANDITA MARTIRA KUSUMADEWI

NIM. B100090115

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2 0 1 3

PALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul :

"ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKSI PERDAGANGAN LUAR
NEGERI DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA
SURAKARTA".

Yang ditulis oleh :

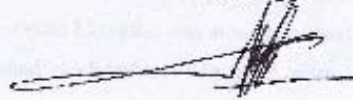
Nama : DIRANDITA MARTIRA KUSUMADEWI

NIM : R100090115

Penandatangan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk
diterima.

Surakarta, Februari 2013

Pembimbing



(Drs. M. Nasir, MM.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Drs. Haryono, S.E., M.Si)

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKSI PERDAGANGAN LUAR NEGERI DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA SURAKARTA

Oleh :

DIRANDITA MARTIRA KUSUMADEWI

Fakultas Ekonomi Manajemen

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Kota Surakarta; 2) Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Kota Surakarta; 3) Menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Kota Surakarta.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 pegawai yang bekerja di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta.. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji signifikan simultan (Uji -F), uji signifikan parsial (Uji- t), dan *adjusted R Square*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : 1) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta; 2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta; dan 3) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta.

Kata kunci : *motivasi kerja, kemampuan kerja, kinerja.*

ABSTRACT

This study aimed to: 1) analyze the influence of motivation on employee performance in the Foreign Trade Section of Surakarta City of Industry, 2) analyze the effect on the performance of employees the ability to work in the Foreign Trade Section of the Department of Industry of Surakarta; 3) to analyze the influence of motivation and ability work on the performance of employees in the Foreign Trade Section of the Department of Industry of Surakarta.

The research was conducted using primary data. The population in this study as many as 31 employees working in the Foreign Trade Section of the Department of Industry Trade Surakarta City .. Analysis is the method used is multiple linear regression analysis with first tested the classical assumptions including normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test, autocorrelation test, and hypothesis testing used is a simultaneous significant test (Test-F), partial significant test (Test - t), and the adjusted R Square.

The results of this study demonstrate that: 1) Partially contained a positive and significant correlation between motivation on employee performance in the Foreign Trade Section of the Department of Industry Trade Surakarta City, 2) Partially contained a positive and significant correlation between the ability to work on performance in Section Foreign Trade Department of Industry Trade Surakarta City, and 3) Taken together there is a positive and significant correlation between motivation and ability to work on the performance of employees in the Foreign Trade Section of the Department of Industry Trade Surakarta.

Keywords: *motivation, ability to work, the performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi, mereka sebagai tenaga penggerak jalannya organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah disepakati bersama dalam suatu organisasi tersebut. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai kepala bagian atau pimpinan maupun sebagai bawahannya. Melihat begitu pentingnya keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka manajemen dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kepentingan pegawainya dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong meningkatnya kinerja pegawai.

Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan kinerja yang telah dicapai. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya. Seorang pegawai akan memperoleh kinerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Georger dalam Ranupandoyo dan Husnan (2003) kinerja atau hasil kerja merupakan suatu penghargaan yang merupakan kebutuhan manusia. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama yang di dalamnya terdapat aktifitas atau kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memiliki pegawai yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi diantaranya dengan meningkatkan motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan motivasi yang tepat akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerjanya akan meningkat.

Menurut Miner (2004), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Untuk penentuan kinerja, paling tidak ada 3 (tiga) peran dari kinerja tersebut, yaitu : 1) Keterampilan yang meliputi kemampuan dan kecakapan individu dalam suatu organisasi, 2) Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan, dan 3) Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan (Timpe, 2002). Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka kinerja yang dicapai pegawai akan terganggu, demikian juga dengan dimilikinya kemampuan kerja yang baik diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan kinerja yang maksimal.

Kesamaan persepsi terhadap peran motivasi kerja dan kemampuan pegawai yang baik diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh kinerja yang maksimal. Langkah ini penting dilakukan dalam rangka memperbaiki tingkat kinerja pegawai, apabila ditelusuri dan dicari penyebabnya yang menonjol adalah adanya sikap individu pegawai yang negatif terhadap pekerjaannya, adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diterima sehingga menyebabkan rasa tidak puas.

Dalam penelitian ini, mengambil tempat penelitian ini Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta pada seksi Perdagangan Luar Negeri. Kegiatan perdagangan internasional merupakan kegiatan penting bagi suatu negara, karena menghasilkan devisa yang besar peranannya dalam pembangunan nasional. Kegiatan perdagangan internasional, dilaksanakan oleh dunia usaha yaitu Eksportir, Importir, Perusahaan Pelayaran, Perbankan, dalam pelaksanaan kerjanya ada beberapa pelayanan dokumen perdagangan internasional yang dilaksanakan oleh aparat pemerintah diantaranya pengantar ekspor dan impor serta hal lain yang berkaitan dengan ekspor dan impor. Oleh karena itu, peranan aparat birokrasi atau pegawai negeri merupakan faktor penting dalam birokrasi pemerintah, karena pegawai negeri merupakan unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintahan antara lain dalam kegiatan pelayanan.

Toha (2002) menyatakan bahwa: “Pemberian pelayanan sosial kepada masyarakat lebih bersifat kaku dan formalitas dibandingkan dengan sektor non publik”, meskipun birokrasi pemerintah sering diartikan identik dengan ketidakefisienan atau berbelit-belit, namun pada kenyataannya birokrasi pemerintah merupakan kebutuhan dari masyarakat. Salah satu fungsi pemerintahan dalam bentuk kegiatan pelayanan kepada masyarakat adalah pelayanan penerbitan dokumen perdagangan internasional yang sebelum diberlakukannya Undang-undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh instansi vertikal di daerah yaitu Kantor Wilayah Departemen Perindustrian Perdagangan, maka setelah diberlakukannya Undang-undang tersebut pelayanan dokumen perdagangan internasional menjadi kewenangan pemerintah propinsi dalam hal ini adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan maupun sebagian yang diserahkan pelayanannya ke kabupaten kota.

Salah satu seksi yang berada pada lingkup Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta adalah Seksi Perdagangan Luar Negeri yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Surakarta nomor 6 tahun 2001 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Dinas Kota Surakarta Lembaran Daerah tahun 2001, nomor 26, salah satu tugas dari Seksi tersebut adalah penerbitan dokumen perdagangan internasional.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan penerbitan dokumen perdagangan internasional yang dilaksanakan oleh Seksi Perdagangan Luar Negeri diantaranya: 1) Pengusaha ada yang terlambat menerima dokumen ekspor, padahal dokumen tersebut sangat penting dalam transaksi kegiatan perdagangan internasional; 2) Lambatnya penanganan dokumen-dokumen yang bermasalah, karena keterbatasan kemampuan pegawai sehingga mereka harus berkonsultasi dengan pimpinannya atau dengan sesama pegawai yang lebih mampu; 3) Banyaknya dokumen yang rusak/batal atau bahkan dikembalikan oleh pihak-pihak di luar negeri seperti importir dan bea cukai yang disebabkan karena kurang mampu memahami dokumen ekspor, kurang mampu menggunakan peralatan bekerja; 4) Adanya pegawai yang kurang serius bekerja, sementara ada pegawai lainnya yang bekerja dengan beban kerja cukup tinggi, terutama pegawai yang menangani dokumen secara langsung sementara pegawai yang bekerja sebagai pendukung kegiatan tersebut kurang bekerja dengan serius.

Beberapa permasalahan di atas dimungkinkan akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta antara lain disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja yang ditunjukkan oleh banyak pegawai yang datang hanya untuk ngobrol, sementara ada pegawai yang beban kerjanya cukup tinggi misalnya pegawai yang harus menyelesaikan pekerjaannya memproses dokumen perdagangan internasional dengan tepat waktu. Keadaan seperti ini menyebabkan yang melaksanakan pekerjaan kebanyakan orang tertentu saja yaitu pegawai yang berhadapan langsung dengan pengusaha.

Kurang mampunya pegawai ditunjukkan diantaranya dengan kurangnya pengetahuan isi substansi mereka, dan tidak punya pengetahuan mengenai manfaat dokumen sehingga sering menimbulkan kendala tersendiri bagi upaya penyelesaian dokumen dengan sesuai dengan tuntutan kebutuhan eksportir dan importir. Permasalahan rendahnya kemampuan pegawai juga disebabkan oleh banyaknya pegawai baru yang tidak menguasai pengetahuan akan pekerjaannya, dari 36 orang pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri, terdapat 12 pegawai baru yang berasal dari luar unit tersebut. Hal ini disebabkan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOT) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta merupakan penggabungan dari Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?; 2) Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai?; 3) Apakah terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Kota Surakarta?. Tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; 2) Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai; 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Obyek penelitian terhadap kinerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja dilakukan pada pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan kota Surakarta. Populasi dan sekaligus sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan kota Surakarta yang berjumlah 31 orang. Sumber data berasal dari data primer dengan alat pengumpul data berupa kuesioner. Alat analisis yang digunakan dengan analisis regresi *multiple*.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* dan secara singkat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi *Multiple*

Variabel	<i>Unstandarized Coefficients B</i>	<i>Std. Error</i>	t_{hitung}	Prob.
Konstanta	0,177			
Motivasi kerja (X_1)	0,406	0,151	2,694	0,012
Kemampuan kerja (X_2)	0,358	0,101	3,554	0,001
F_{hitung}	18,341			
Probabilitas	0,000			
<i>R Square</i>	0,567			
<i>Adj. R Square</i>	0,546			

Sumber: Data Prime Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan komputer program SPSS versi 16,00 seperti tampak pada tabel IV.14. di atas, maka dapat diketahui hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,177 + 0,406X_1 + 0,358X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 0,177$, artinya bahwa apabila variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja dianggap nilainya konstan maka kinerja pegawai bernilai positif, semakin meningkat motivasi kerja dan kemampuan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

$b_1 = 0,406$, artinya bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

$b_2 = 0,358$, artinya bahwa kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis regresi *multiple* tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin naik motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai maka semakin tinggi atau meningkat pula kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan komputer program SPSS release 16,0 didapatkan $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $2,694 > 2,048$ dan nilai probabilitas $\rho = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, dengan demikian motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa motivasi kerja secara individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta.

2) Variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan komputer program SPSS release 16,0 didapatkan $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $3,554 > 2,048$ dan nilai probabilitas $\rho = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, dengan demikian kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja secara individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta.

Uji F ini menguji apakah variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel tidak bebas (kinerja pegawai). Hal ini dapat diketahui nilai F_{hit} sebesar 18,341, ternyata besarnya F_{hit}

terletak di daerah penolakan H_0 , yaitu F_{hit} lebih besar dari F_{tabel} atau $18,341 > 3,320$, berarti hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif dan menolak H_0 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan” dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Di samping itu, berdasarkan analisis koefisien determinasi diketahui bahwa variabel kinerja pegawai benar-benar dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja sebesar 53,60% sedangkan sisanya 46,40% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima kebenarannya. Hal ini berarti motivasi kerja secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Musafir (2007) yang meneliti tentang : “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo”, hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di samping itu hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2009), yang meneliti tentang : “Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia Bandung”, dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di STSI Bandung.

Hasibuan menyatakan (2000) bahwa perlakuan yang baik terhadap para pegawai lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dari pada upah yang besar, walaupun juga upah merupakan hal penting. Secara keseluruhan kemampuan (*Ability*) pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta dinilai cukup, hal ini ditunjukkan dengan baiknya pemahaman tentang pengetahuan, penguasaan tentang keahlian teknis maupun keahlian managerial serta sikap dan perilaku. Salah satu cara untuk

meningkatkan kemampuan pegawai dapat dilakukan melalui pengembangan pendidikan dan pelatihan yang sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut. Untuk mencapai motivasi kerja sesuai harapan atau mendekati kriteria 100%, maka aspek-aspek motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian untuk ditingkatkan adalah aspek tingkat kecemasan dan tingkat rasa kecewa dalam diri pegawai. Hal ini perlu dilakukan agar pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta dalam dirinya tertanam rasa cemas dan kecewa apabila mereka melakukan kegagalan atau kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi. Sedangkan aspek lainnya yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah mengurangi hambatan yang datang dari dalam instansi/organisasi.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama (H_2) diterima kebenarannya. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanuwijaya dan Soehanji (2010), yang meneliti tentang : “Pengaruh Kemampuan karyawan, Kejelasan Aturan, Kesempatan Berkinerja, dan Penghargaan perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tosama Abadi Bandung. Hasil penelitian menyebutkan bahwa : secara bersama-sama kemampuan karyawan, kesempatan berkinerja, kejelasan aturan, dan penghargaan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai kemampuan, kesempatan berkinerja, dan kejelasan aturan serta penghargaan semakin tinggi pula kinerja karyawan, namun secara terpisah kemampuan karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tosama Abadi Jakarta Timur.

PENUTUP

Berdasarkan pada analisis penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta.

2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta.
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta.

Saran-saran yang dapat penulis berikan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kepada Instansi terkait, Diharapkan dapat memperhatikan motivasi karyawan dengan memberikan hak dan kewajibannya sehingga karyawan akan merasa terayomi dan hal ini akan berdampak pada kinerja mereka. Dari segi kemampuan diharapkan pimpinan dapat memberikan informasi yang jelas kepada bawahan, dan dapat mendelegasikan tugas yang jelas kepada bawahan.

Kepada Penelitian yang akan datang, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai selain motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai dan dapat dilakukan pada perusahaan/industri lain untuk memperoleh model lain dengan adanya tambahan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, misalnya komitmen organisasi, etos kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Nenny. 2009. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal ISSN*. Bandung: Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung
- Arikunto, S, 2006, *Metode Penelitian, Suatu Tinjauan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2. September 2008: 124-135.
- Djarwanto PS, Subagyo. 2002. *Statistik Induktif*. Yogyakarta. BPFE.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2005, *Organisasi*, alih bahasa Nunuk Adiarni, edisi Kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 1995, *Ekonometrika*, Jakarta: PT. Erlangga.
- Gomes, Daustuno Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Offset.

- Miner, John. B. 2004. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, First Edition, random House, Inc. New York.
- Moekijat, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Musafir. 2007. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1. hal. 241-282.
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2003, *Manajemen Personalia*, edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Santoso, Singgih. 2005. *Statistik Parametrik dengan Program SPSS*. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Sekarang, Umma. 2000. *Reseach Methods For Business*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Tanuwijaya, YA dan Soehanji, IM. 2010. Pengaruh Kemampuan karyawan, Kejelasan Aturan, Kesempatan Berkinerja, dan Penghargaan perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tosama Abadi Bandung. *Jurnal MSDM*. Vol. 4. 421-424.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Timpe, A. Dale. 2002. *Kinerja*, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis, Alih Bahasa Sofyan Cikmat, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2002, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Usman, Umedi. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 7, Nomor 3. Agustus 2009.
- Winardi, 2008, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widjaya Tunggal, Amin. 2001. *Tanya Jawab Budaya Organisasi (Organizational Culture)*, Jakarta: PT. Harvarindo.